இணைப்பு IV.

தொழிலாளர் கொள்கைபற்றிய விவர அறிக்கை.

[574-ம் பக்கத்திலுள்ள அடிக்குறிப்பைக் காண்க.]

[1967-ம் ஆண்டு சூலைத் திங்கள் 11-ம் நாள் பேரவை முன் வைத்த ஆங்கில விவர அறிக்கையின் தமிழாக்கம்.]

தற்காலத்தில் தொழிலாளர்களின் உறவுகள் குறித்து அரசின் கோட்பாடுகள் எவ்வாறு இருத்தல் வேண்டும் என்பது பெரும்பாலும் தீர்வு செய்யப்பட்ட ஒரு செய்தியாகும். உலகெங்கனும் உள்ள தொழிலாளர் இயக்கம் அனைத்து நாடுகள் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் பல்வேறு கொள்கை மரபுகள், சிக்கலான பல உற்பத்தி முறைகள், அரசியல் நோக்கங்களால் ஏற்பட்டுள்ள அதிகத் தெளிவு ஆகியவையெல்லாம், தற்கால உலகத்தில் தொழிலாளர் கொள்கையை வரையறுப்பதற்குக் காரணமாய் அமைந்துள்ளன. தொழிற் கூடத்தில் தொழில்திபருடன் தொழிலாளர்கள் பொறுப்புமிகுந்த உறவு முறையை மேற்கொள்வதும், தொழிற் கூடத்திற்கு வெளியே தொழிலாளர்கள் மனிதர்களாக வளரவேண்டிய அளவுக்கு வளராமல் தடுக்கிற சமூக நெருக்கத்திற்கு அதிக அளவில் உட்படாமல் அவர்கள் முழு அளவில் வளர வேண்டுமென்பதே இந்த அரசின் தொழிலாளர் கொள்கையாகும். ஓர் அரசின் தொழிலாளர் கொள்கைக்கும், மற்றோர் அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர் கொள்கைக்கும் உள்ள வேறுபாடு, தொழிலாளர் கொள்கையை வெளிப்படையாக எடுத்துக்கூறும் அறிக்கையில் அடங்கியிருப்பதில்லை. அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர் கொள்கையை அரசாங்கம் எந்த முறையில் ஆர்வத்தோடு நிறைவேற்றுகிறதென்பதைப் பொறுத்தே இந்த வேறுபாடு எழுகிறது. தொழிலாளர் நிலைமையை எந்த அளவு தொழில் நுட்பத் திறமையுடன் அரசாங்கம் நுணுகப் பரிசிலனை செய்கிறது, தொழிலாளர் கொள்கையை எவ்வாறு சரிக்கட்டிக்கொண்டு போகிறது என்பதிலும் வேற்றுமை உண்டு ஆகவே, தொழிலாளர் நலனைக் கட்டிக் காப்பதில் இந்த அரசு கண்ணுங் கருத்துமாய் இருக்கிறது என்பதை வலியுறுத்த விரும்புகிறேன். எனினும், தொழில் துறை உறவுகள் சமுதாயத்தில் பொதுவாக நிலவும் நிலைமையிலிருந்து வேறுபட்டவையாகக் கருதி அவற்றைமட்டும் தனியே விவாதிக்க முடியாது என்பதையும் நான் வலியுறுத்த விரும்புகிறேன். தொழில்துறை உறவும் அந்த உறவின் தன்மையும் ஏனைய சமூக உறவுகளைச் சார்ந்தேயுள்ளன. அரசு மேற்கொள்ளும் செயல் முறைகளும் தற்போது சமுதாயத்தில் நிலவும் மரபுகளையே எதிரொலிப்பதைப்போல தொழில் துறை உறவு முறைகள் சமூக உறவுகளைச் சார்ந்துள்ளன. எனவே, தொழிலாளர் கொள்கை எதுவும் சமுதாயத்தில் பொருளாதார முறையிலும், பண்பாட்டு முறையிலும் மிகப் பெரும்பாலும் அரசியல் முறையிலும் தொடர்பு படுத்தப்பட்டுப் பார்த்தால்தான், அத்தொழிலாளர் கொள்கை பொருள் பொதிந்ததாக இருக்கும்.

2. உண்மையாகவே பொருள் பொதிந்த தொழிலாளர் கொள்கை ஒன்றை உருவாக்கக் கருதியுள்ள விவரங்களுக்கு வருவோமானால், முதற்கண் சில உண்மைகளை விளக்க வேண்டியுள்ளது. இவ்வுண்மைகள் இம் மாநிலத்தில் இதுகாறும் தொழிலாளர் நிலைமை எவ்வாறிருந்ததென்பதைத் தெளிவுபடுத்தும். இவற்றைத் தொழிலாளர் தகராறுகளைக் குறித்த உண்மைகள் என்றும், தொழிலாளர் நலனைக் குறித்த உண்மைகள் என்றும், பொதுவாக இரு பெரும் பிரிவுகளாக வகைப்படுத்தலாம்.

3. 1966-ம் ஆண்டில் தொழிலாளர் தகராறுகளின் எண்ணிக்கை 1,000-க்கு மேல் கூடிவிட்டது. 1965-ம் ஆண்டு இருந்த நிலைமையுடன் ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்போது, 1966-ம் ஆண்டில் நடைபெற்ற வேலை நிறுத்தங்கள், கதவடைப்புகள், இவற்றின் காரணமாக இழக்கப்பட்ட மனித

வேலை நாட்களின் (Mandays) எண்ணிக்கை—ஆகிய இவை மிகவும் அதிகரித்துள்ளன. 19 6-ம் ஆண்டில் கதவடைப்புகள் உட்பட 176 வேலை நிறுத்தங்கள் நடைபெற்றன. இவற்றின் காரணமாக 7,54,612 மனித வேலை நாட்கள் இழக்கப்பட்டன. இவ்வேலை நிறுத்தங்களில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 69,310 ஆக உயர்ந்தது. தொழிலாளர் தகராறுகள் பெருகியுள்ளதற்கும் வேலை நிறுத்தங்களுக்கும் உரிய காரணங்கள் அண்மைக் காலம் வரையில் சரிவர ஆய்வு செய்யப்படவில்லையென்றாலும், தொழிலாளர் துறை அதிகாரிகள் பரிசீலனை செய்த பல வகையான தொழில் தகராறுகளை ஆய்ந்து பார்த்ததில், தொழிலாளர்களை வேலையைவிட்டு நீக்கியதன் காரணமாகவும், வேலையிலிருந்து தாற்காலிகமாய் நிறுத்திவைத்ததன் காரணமாகவும், 32 சத வீதத் தகராறுகள் ஏற்பட்டன எனத் தெரிகிறது. தொழிலாளர் ஊதியத்தையும் படிகளையும் உயர்த்தவேண்டி 16·5 சத வீதத் தகராறுகள் ஏற்பட்டன. பூரிப்பூதியத் தகராறுகள் 12·5 சத வீதமாகும். அதாவது ஊதிய உயர்வு படிகள், பூரிப்பூதியம்போன்ற நிதி சம்பந்தமான கோரிக்கைகள் குறித்த தகராறுகள, தொழிலாளர் வேலை நீக்கத் தகராறுகளையும் தாற்காலிக வேலை நீக்கத் தகராறுகளையும்விடக் குறைவாகவே இருந்தன. சமரச ஏற்பாடு மூலம் தீர்த்து வைக்கப்பட்ட தகராறுகளில் 35 சத வீதத் தகராறுகள் தொழிலாளர் வேலை நீக்கத்தையும் தாற்காலிக வேலை நீக்கத்தையும் குறித்தவையே என்பதிலிருந்தும் இது உறுதியாகிறது. இவ்வாறே நடுவர் தீர்ப்பு மூலமாகத் தீர்த்துவைக்கப்பட்ட தகராறுகளில் 34 சத வீதத் தகராறுகள் இத்தன்மை வாய்ந்தவையே. 1966-ம் ஆண்டில் எற்பட்ட மொத்தத் தகராறுகளில் 1 சத வீதத் தகராறுகள் ஆட்குறைப்பைப் பற்றியவையாகும். விடுப்பு வசதிகள், அலுவல் நேரங்கள் பற்றிய தகராறுகள் 2 சத வீதமாகும் 36 சத வீதத் தகராறுகள் இன்ன வகையைச் சேர்ந்தவையென வகைப்படுத்திக் கூறுவதற்கில்லை. இத்தகராறுகளுக்கு அடிப்படையான பெரிய கொள்கை எதுவுமில்லை. அலுவல் நேரத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு காபி வழங்குதல், அடையாளம் காண்பதற்காக வில்லைகள் வழங்குதல், மேலும் ஒரு ஜோடி காலணிகள் வழங்குதல், மேலும் ஒரு ஜதை உடுப்பு வழங்குதல், குளிர் காலத்தில் கம்பளி வழங்குதல், வேலை சுமையைக் குறைத்தல் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் இத்தகராறுகள் எழுந்தன. 1966-ம் ஆண்டில் எற்பட்ட தொழிலாளர் தகராறுகளில் 68 சத வீதத் தகராறுகளுக்குத் தொழில் துறையில் ஏற்பட்ட பொருளாதார மந்த நிலை எவ்விதத் தொடர்புமுடையதல்ல என்கிற முடிவு கிடைத்துள்ளது. மூன்றில் இரண்டு பங்குக்கு மேற்பட்ட தகராறுகள் மற்றவர்கள் அடிக்கடிக் கூறுவதைப்போல, பொருளாதார அடிப்படையில் ஏற்பட்டவை அல்ல. புண்பட்ட உணர்வுகளும், கொந்தளிப்புகளும், ஒருவரை ஒருவர் தவருகப் புரிந்து கொள்ளும் நேர்வுகளுமே பெரும்பாலான தொழிலாளர் தகராறுகளுக்கு அடிப்படைக் காரணமாய் அமைந்துள்ளன. இந்தத் தகராறுகள் ஏற்பட்ட தொழில் நிறுவனங்களிலே குறை தீர்ப்பு அமைப்பு (Grievance Machinery) ஒன்று செவ்விய முறையில் அமைந்திருந்தால், இந்தத் தகராறுகளைத் தவிர்த்திருக்கலாம்.

4. தொழிலாளர்களுக்குள்ள ஒரு குறை தகராருக ஏற்பட்ட பின்னரே தொழிலாளர் துறை தொழில் தகராறுகளைப் பொதுவாகக் கவனிக்கத் தொடங்குகிறது. ஆனல், ஒரு குறை தகராருக மாறுவதற்கு முன்னர் குறையைத் தீர்க்க வேண்டுமெண்பதுதான் குறை தீர்ப்பு நிறுவனத்தின் நோக்கமாகும். எனவே, குறை தீர்ப்பு நடைமுறையைச் செவ்வியதாக நடவடிக்கை மேற்கொள்ளப்படும். இதுவரை இந்த நிறுவனம் செவ்விய முறையில் செயல்படவேயில்லை. உண்மையில் ஒரு சில தொழில் நிறுவனங்களே குறை தீர்ப்பு நடைமுறையை உருவாக்கியுள்ளன. தொழில் துறையில் உறவுகளைச் சிராக்குவதற்கு இந்த முக்கியமான முறையைக் கையாளுவதில் இதுவரை அரசாங்கம் அதிக நாட்டம் செலுத்தவில்லை. இதன் முக்கியத்துவம் உணரப்பட்டதாகவும் தெரியவில்லை. தொழில் நிறுவனங்கள் அனைத்தும் குறை தீர்ப்பு அமைப்பு ஒன்றை நிறுவவேண்டுமென இந்த அரசு வற்புறுத்தும்.

1968 மார்ச் 19]

5. தொழில் தகராறுகளைச் சமரச அதிகாரிகள் எவ்வாறு கையாண்டனர் என்பதையும் தொழில் தகராறுவில் தீர்வு காண்பதற்கான நிலையை உருவாக்குவதற்கு அந்த அதிகாரிகளும் தொழிலாளர் நீதி மன்றங்களும் எடுத்துக்கொண்ட முயற்சி எவ்வளவு என்பதையும் ஆராய்ந்து பார்த்தோமேயானால், அவர்கள் செயலாற்றுவதைக் குறித்து ஆய்வு செய்வது தேவையெனத் தெரிகிறது. 1966-ம் ஆண்டில் 15·3 சதவீதமுள்ள தகராறுகளே சமரச ஏற்பாடுகள் மூலம் தீர்த்துவைக்கப் பட்டன. 1965-ம் ஆண்டில் இவை 14·8 சதவீதத்திற்கும் சற்றுக் குறைவாக இருந்தன. 1966-ம் ஆண்டில் சமரச ஏற்பாடுகள் மூலம் தீர்த்து வைக்கப்பட்ட தொழில் தகராறுகளிலே 19 சதவீதத் தகராறுகளைத் தீர்த்துவைப்பதற்கு 3 முதல் 6 திங்களாயின. 16 சதவீதமுள்ள தகராறுகளைத் தீர்த்துவைப்பதற்கு 6 முதல் 12 திங்களாயின. 4 சத வீதமுள்ள தகராறுகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்கு ஓராண்டுக்குமேல் தேவைப்பட்டது. குறைந்த எண்ணிக்கையுள்ள தகராறுகளையே சமரச அதிகாரிகள் தீர்த்து வைத்ததும், அத்தகராறுகளைத் தீர்ப்பதற்கு அவர்கள் நீண்ட காலம் எடுத்துக் கொண்டதும்பற்றி ஆய்வு செய்யப்படும். முறைப்படி அமையாது நடுவர் தீர்ப்புமூலம் தீர்த்துவைக்கப்பட்ட தகராறுகளின் எண்ணிக்கை தொடர்ந்து குறைந்து வந்துள்ளது. சமரச அதிகாரிகள் தகராறினை நடுவர் தீர்ப்புக்கு விடவேண்டுமென ஆலோசனை கூறியும் தொழிலதிபர்கள் 67 சதவீதத் தகராறுகளில் அவர்களது ஆலோசனையை நிராகரித்தனர். 5½ சதவீதத் தகராறுகளை மட்டுமே தொழிலாளர்கள் நிராகரித்தனர். எனவே, தகராறுகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்கான இத்தகைய நல்லதொரு ஏற்பாட்டினை நிராகரித்தவர்கள் தொழிலதிபர்களேயன்றி தொழிலாளர்களல்லர். 1967-ம் ஆண்டு ஜூன் திங்கள் 15-ம் தேதியன்று சென்னையிலே நான் கூட்டிய கூட்டமொன்றில் தொழிலதிபர்களின் பிரதிநிதிகள் என்னைச் சந்தித்தபோது பெருமளவு நிதிக் கோரிக்கை அடங்கியதாக அச்சிக்கல்கள் இருந்திருக்கலாம், எனவே, நடுவர் தீர்ப்பு நடைமுறை மறுக்கப்பட்டிருக்கலாமெனத் தொழிலதிபர்கள் எடுத்துக் கூறினர். இது உண்மை நிலையை அவ்வளவாக விளக்குவதாயில்லை. ஏனென்றால், நடுவர் தீர்ப்புக்கு இருதரப்பினரும் ஒப்புக்கொண்ட தகராறுகளிலே தொழிலாளர்களை வேலையை விட்டு விலக்கல், வேலையை விட்டுத் தள்ளல்பற்றிய தகராறுகள் மட்டுமின்றி, அதிக ஊதியம், அகவிலைப்படி, பூரிப்பூதியம்போன்ற அதிக நிதிப் பெறுப்பினை ஏற்படுத்தும் தகராறுகளும் அடங்கியிருந்தன. தொழில் தகராறுகளைத் தீர்த்துவைப்பதற்கு நடுவர் தீர்ப்புக்கு விடுவதே ஏற்றதொரு முறையாகும் என்பதைத் தொழிலதிபர்கள் ஏன் ஒப்புக்கொள்ள மறுக்கிறார்கள் என்பதைக் கண்டறிய குறிப்பான ஆய்வு எதுவும் இதுவரை செய்யப்படவில்லை. இந்தப் போக்கினை அரசு ஆராயும். நடுவர் தீர்ப்புமூலம் மேலும் அதிகத் தொழில் தகராறுகள் தீர்க்கப்படுவதற்கு அரசு வகை செய்யும்.

6. பொதுத் துறையிலும், தனியார் துறையிலும் கூட்டு நிர்வாக மன்றங்கள் (Joint Management Councils) அமைப்பது குறித்தும் அரசாங்கம் முனைந்து நாட்டம் செலுத்தும். இத்தகைய நல்லதொரு மன்றத்தை நிறுவுவது குறித்து இதுவரை நாட்டம் செலுத்தப் படாதது வருந்தற்பாலது. இம்மாநிலத்திலே தனியார் துறையில் 16 நிறுவனங்களும், கூட்டுறவுத் துறையில் 2 நிறுவனங்களும், ஆக மொத்தம் 18 நிறுவனங்களுக்கு மட்டுமே கூட்டு நிர்வாக மன்றங்கள் உள்ளன. இவ்வகையில் தொழிலாளர் துறை ஆற்றக்கூடிய பணியினை ஆய்வு செய்ய இப்போது நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டு வருகிறது.

7. தொழிலாளர் நலம் குறித்து இதுவரை போதிய அக்கறை காட்டப் படவில்லை. தொழிற்சாலைப் பணியாளர்களுக்கு வீட்டு வசதி செய்து கொடுப்பதில் மிகச் சொற்ப அளவில்தான் முன்னேற்றம் ஏற்பட்டுள்ளது. நிதி வசதி போதிய அளவில் இராததே இதற்குப் பெரும்பாலும் காரணமாகும். தொழிலாளர்களின் இன்றியமையாத இத்தேவையை நிறைவு செய்வதற்கு மத்திய அரசிடமிருந்து அதிக அளவில் நிதி

பெறுவதற்கு இம் மாநில அரசு முயலும். சென்னை மாநகரில் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் குடிசைப் பகுதிகளில் வாழ்கின்றனர். இப்பெரிய சிக்கல் குறித்து தனியே ஆராயப்படும். தொழிலாளர்கள் வசதியான சூழ்நிலைகளில் வாழ்வதற்கு எளிதான வழிவகை எதுவும் இராவிட்டாலும், இயன்ற அளவு அவர்களுடைய நலனைப் பேணுவதற்கு இம் மாநில அரசு தன்னாலியன்றதையெல்லாம் செய்யும். தொழிலாளர் நலனுக்காகப் பல்வேறு விளைபொருள் வாரியங்கள், குறிப்பாக காப்பி, தேயிலை வாரியங்கள் கொடுத்துள்ள மானியங்கள் மன நிறைவு அளிக்கத்தக்க வகையில் பயன்படுத்தப்படவில்லை. இக் குறைபாடுகளெல்லாம் ஆய்வு செய்யப்பட்டு வருகின்றன. வருங்காலத்தில் தொழிலாளர் நலனை உறுதிப்படுத்தத்தக்க பணிகளுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படும்.

8. தொழிலாளர் சட்டம் எதன் மேலேனும் சென்னை உயர்நீதி மன்றத்தில் ஏற்படுகிற சட்ட நடவடிக்கைகளில் கட்சிக்காரர்களாயுள்ள தொழிலாளர்களுக்குப் பிரதிநிதிகளாக விளங்குகின்ற தொழில் சங்கத்திற்கு அல்லது தொழில் சங்கங்களுக்கு எவ்வாறு சட்ட உதவி அளிப்பது என்பதை இம்மாநில அரசு பரிசீலனை செய்து வருகிறது. இத்தகைய உதவி அளிக்கப்படும் சங்கங்கள் உரிய தேதியில் ஐந்நூறுக்கு மேற்படாத உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்கவேண்டும். இதற்காக வழக்குரைஞர் ஒருவரை நிலையாக அமர்த்திக்கொள்வது குறித்தும் அரசு ஆலோசித்து வருகிறது. மேற்கொண்டும் எந்தெந்த வழிகளில் தொழிலாளர் நலனை உறுதிப்படுத்தலாம் என அரசு ஆராய்ந்து வருகிறது. இப்போது முதல் தொழிலாளர் நலனே இம் மாநில அரசின் முக்கிய குறிக்கோளாயிருக்கும்.

9. இக்குறிக்கோளை நிறைவேற்றுவதற்காகத் தொழிலாளர் ஆலோசனைக் குழு ஒன்றை நிறுவுவதெனவும் அரசு முடிவு செய்துள்ளது. தொழிலாளர்களின் பல்வேறு நலப் பிரதிநிதிகள் இக்குழுவில் இடம் பெறுவர். தொழிலாளர்பற்றிய எல்லாப் பொருள் குறித்தும், குறிப்பாகத் தொழில் துறை உறவு குறித்தும், தொழிலாளர் சட்டம் குறித்தும், இக்குழு அரசுக்கு ஆலோசனை கூறும். அதே நேரத்தில் ஏனைய பல குழுக்களை மாற்றியமைப்பதெனவும், அவற்றின் நோக்கங்களை மீண்டும் வரையறுப்பதெனவும், அரசு முடிவு செய்துள்ளது. மாநிலத் தொழிலாளர் ஆலோசனை வாரியமும், மாநில ஆய்வு நிறைவேற்றுக் குழுவும் (State Evaluation and Implementation Committee) இத்தகைய குழுக்களில் மிகவும் முக்கியமானவையாகும். இம் மாநிலத்தில் ஓட்டல் தொழில்போன்ற சில தொழில்களில் பணி நிலைமைகள் மன நிறைவளிக்கத்தக்க வகையில் இல்லை. ஓட்டல் தொழில் பணி நிலைமைகளைச் சிறப்பு அதிகாரி ஒருவர் ஆய்வு செய்வாரென முன்னர் ஆணையிடப்பட்டது. ஓட்டல் அதிபர்களும், தொழிலாளர்களும் இடம் பெறும் குழு ஒன்று இதனை விசாரணை செய்ய வேண்டுமென்ற கருத்துரையை அரசு இப்போது பரிசீலனை செய்து வருகிறது.

10. சமூகத்தில் நடைபெறும் பொதுவான நிகழ்ச்சிகளிலிருந்து தொழிலாளர் சிக்கல்களைத் தனியே பிரித்துவிட முடியாதென நான் தொடக்கத்தில் குறிப்பிட்டிருந்தேன். தொழில் முறையில் அமைதி நிலவ மிக முக்கியமெனக் கருதப்படுகிற ஒன்றிற்கு அதாவது, தொழில் துறையில் உயர் ஒழுக்க நெறிமுறைக் கோட்பாடுகளுக்கு எனது இக் குறிப்புரை நன்கு பொருந்தும். ஒழுங்கு முறையும் கூட்டுறவும் இந்தக் கோட்பாடு ஒவ்வொன்றின் அடிப்படையாக அமைந்துள்ளன. தொழிலதிபரும் தொழிலாளரும் நல்ல முறையில் உற்பத்தியிலீடுபடுவதற்கு முன்னர் இவை தேவையெனக் கருதப்பட்டால், இக்கோட்பாடுகள் பொதுவான சமூக வாழ்க்கையினின்று அறவே மறைந்துவிடக்கூடாது. இந்த நாட்டிலே தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு ஆதாரமாய் அமைந்துள்ள அரசியல் வாழ்க்கையிலும் ஒழுங்கு முறையும் கூட்டுறவும் அற்றுப்போகக் கூடாது. இவை இப்போது அற்றுப்போய்விட்டனவென்று நான் அஞ்சுகிறேன். தொழிற்சங்கங்களும், நிர்வாகங்களும் தங்கள் உறவு முறையை உயர் ஒழுக்

நெறிமுறைக் கோட்பாடுகள் குறிப்பிடுகிறபடி இயல்பாகவும் விரும்பியும் நல்ல முறையில் அமைத்துக்கொள்ள முடியுமானால், இந்தக் கோட்பாடுகளுக்கே இடமிருக்காது. எக்காரணத்தை முன்னிட்டேனும் இத்தகைய நல்லுறவு அமையாவிட்டால், இந்தக் கோட்பாடுகள் இருப்பதனாலும் பயனில்லை. சொல் அலங்காரமாகப் பேசிவிடுவதல்மட்டும் நாம் மன நிறைவு கொள்ளும் பழக்கத்தை விட்டுவிட்டால், தொழிலாளர் சிக்கல்களை நாம் நல்ல வகையில் புரிந்துகொள்ள முடியும்.

11. உயர் ஒழுக்க நெறிமுறைக் கோட்பாடு ஒரு வகையில் தொழிலதிபர்கள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஏற்படுத்தும் சிக்கலைத் தோற்றுவித்துள்ளதேயொழிய அச்சிக்கலைத் தீர்க்கவில்லை. மற்றச் சிக்கல்கள் ஒருபுறமிருக்க, எண்ணிறந்த தொழிற் சங்கங்களிலே எந்தச் சங்கம் நிர்வாகத்துடன் உரையாடல் நடத்துவதற்கு ஏற்புடைய சங்கமென்று ஒப்புதலளிப்பதென்பதே சச்சரவை உண்டாக்குகிற அடிப்படைச் சிக்கலாகும். ஒரு தொழிலில் பல சங்கங்களிருப்பதால் தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு சிதறுண்டு போகின்றனரென்பதையும் இதனால் அவர்களுக்குள்ள கூட்டுச் சாதனைத் திறன் எவ்வாறு குன்றிவிடுகிறதென்பதையும் நான் எடுத்துக் கூறத் தேவையில்லை. நிலைமை இவ்வாறிருப்பதால், பொறுப்புள்ள நிர்வாகங்கள்கூட இடர்ப்பாடுகளுக்கு ஆட்பட வேண்டியுள்ளது. ஒரு தொழிலில் ஒரு சங்கம் மட்டுமே இருப்பதற்கு ஏற்ற நிலைமைகளை உருவாக்குவதற்கு இம்மாநில அரசாங்கம் தக்கதெனக் கருதும் நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளும். இந்த நடவடிக்கை தொழிலாளர் நலனுக்கும் நிர்வாகத்தினர் நலனுக்கும் ஏற்றதாயிருக்குமென்பது வெளிப்படையே. ஒரு தொழிலில் ஒரு தொழிலாளர் சங்கம் மட்டுமே செயல்பட்டால், அதற்கு உறுதுணையாகத் தொழிலாளர் அனைவரும் நிற்கின்ற காரணத்தால், உயர்ந்த ஊதியம் பெறுவதற்கும் உற்பத்தி நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர் அதிக அளவில் பங்கு பெறுவதற்கும் தொழிலாளரும் நிர்வாகத்தினரும் ஒப்பிய வகையில் வேலை நேரத்தைக் குறைப்பதற்கும் ஓய்வு நேரத்தை மிகுதிப்படுத்துவதற்கும் இந்தச் சங்கம் நிர்வாகத்தினருடன் உரையாடல் நடத்துவதற்கு வசதி பெற்றிருக்கும். ஒரு தொழிலில் ஒரு தொழிற் சங்கம் மட்டுமே உருவாக்குவது எப்படி என்பதுதான் நம் முன்னுள்ள கேள்வி. இத்தகைய நிலைமை ஏற்படுவதற்குத் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் அனைவரையும் இணங்க வைப்பதுதான் ஒரே வழி என்பது என் கருத்தாகும். நான்கு மையத் தொழிற்சங்கங்களும் தனித்தனி அரசியல் கட்சியுடன் தொடர்புள்ளவையாதலால், அரசியல் கட்சிகளிடையே ஒரே சமயத்தில் இவ்வகையில் ஓர் உடன்படிக்கை காண்பது அவசியமாகும். இத்தகைய நிலைமையை எப்படியோ உருவாக்கிவிட முடியுமென வைத்துக் கொண்டாலும், சங்கம் அமைப்பதற்குத் தொழிலாளர்களுக்குள்ள அடிப்படை உரிமையைக் கருதும்போது, இந்த ஏற்பாடு எவ்வாறு உருவாக முடியும் என்பதே நம்முன் உள்ள சிக்கலாகும். ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு சங்கம் இருக்கவேண்டுமென்பது சட்டம் சார்ந்த கருத்தல்ல என்பதே இதற்கு விடை. தொழிலாளர் உறவுகள் முடிவில் சட்டத்திற்கு அப்பாற்பட்டவை என்ற கருத்தையே இது அடிப்படையாகக் கொண்டதாகும். பயன் அளிக்கும் வகையில் உரையாடல் நிகழ்த்தும் மிக உண்மையான ஒரு அதிகாரத்தைப் பெறுவதற்காக வழக்கமானதும் சட்ட உரிமையுள்ளதுமான ஒன்றைவிட்டு இக்கருத்தினைத் தொழிலாளர்கள் தாமாகவே முன்வந்து ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளர்கள் உரையாடல் நிகழ்த்தும் இந்த முதன்மை நிறுவனத்தை எவ்வாறு தேர்ந்தெடுக்க வேண்டுமென்ற விவரங்களை விரைவிலே முடிவு செய்துவிட முடியும். இரகசிய வாக்கெடுப்பின்மூலம் தொழிலாளர் அனைவரும் சில தொழிலாளர்கள் அடங்கிய குழு ஒன்றினைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர் நலனைக் கட்டிக்காப்பதற்கு இக்குழுவுக்கு அதிகாரமளிக்க வேண்டும். இதுவரை பலரும் சொல்லிவந்ததற்கு இக்கருத்து ஓரளவு வேறுபட்டதாகும். ஒரு சங்கத்தைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டுமென்ற ஆலோசனை ஏற்பளிக்கப்பட்ட சங்கத்திற்கும் ஏனைய சங்கங்களுக்கும் உள்ள வேறுபாட்டினை அப்படியே வைத்துக் கொள்கிறது. பல சங்கங்களிருக்கையில் இரகசிய வாக்கெடுப்பின்மூலம் ஒரு சங்கம் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவதால், ஏனைய சங்கங்கள் மறைந்து போகமாட்டா; அச்

சங்கங்கள் உரையாடல் நடத்தும் அதிகாரமின்றித் தொடர்ந்து செயல்படும். தொழிலாளர் அனைவரும் சேர்ந்து கூட்டாக உரையாடல் செய்கிற முறை நடைமுறையில் செயலுக்கு வரவேண்டுமென்றால், எப்போதும் அரசாங்கக் குறுக்கீட்டை நம்பியிருக்க வேண்டிய நிலைமையில் இல்லாதிருக்க வேண்டுமென்றால் நான் முன்னரே குறிப்பிட்டுள்ளவாறு தொழிலாளர் அடங்கிய குழு ஒன்றினைத் தேர்ந்தெடுப்பதுதான் இதற்குரிய ஒரே தீர்வாகும்.

12. தொழிலாளர் சட்டத்தைச் சீரமைக்க வேண்டுமென்ற கருத்துக்கு இம்மாநில அரசு ஆதரவளிக்கிறது. தொழிலாளர்கள் சிக்கல்கள் அனைத்திற்கும் சட்டமியற்றுவதே பரிகாரமெனப் பொதுவாகக் கருதப் படுகிறது. ஆனால், மிகத் திட்டவட்டமாகச் சொல்வேன், அது பரிகாரமல்ல. ஒப்புதல் பெற்றிராத தொழிலாளர் சட்டங்கள் பயனற்றவை இதனால் இடர்பாடுகளே தோன்றுகின்றன. சுருங்கச் சொன்னால், இவ்வாறு சட்டம் இயற்றுவதற்கு ஏற்ற ஒப்புதல் இருந்தாலன்றி இன்று காணப்படும் போக்கிற்கிணங்க தொழிலாளர் சட்டங்களைப் பெருக்கிக்கொண்டு போதல் கூடாதென்பது இந்த அரசின் கருத்தாகும்.

13. கணக்கிடுதல் போன்ற பணிகளுக்கு இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்தும் போக்கினை இந்த அரசு எதிர்க்கிறது.

14. தொழிலாளர் சட்டங்களை மீறியதற்காகத் தனிப்பட்ட தொழில் அதிபர்கள் மீது அரசு நடவடிக்கை எடுக்கும்போது, பொதுத் துறை தொழில் நிறுவனங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களை மீறுவதை அரசு அனுமதித்து வரும் போக்கே, எதற்கெடுத்தாலும் அரசின்மீது குறைகூறும் நிலைக்கு ஓரளவு பொறுப்பாகும். செவ்விய முறைகளில் செயல்படுத்த இயலாத சட்டம் ஒன்றை இயற்றுவதே தவறு தொழிலாளர் சட்டங்கள் சில இத்தன்மைத்தானவை. ஆனால் அரசாங்க நிறுவனங்களுக்கும் தனியார் நிறுவனங்களுக்கும் இடையே இவ்வகையில் வேறுபாடு கற்பித்து ஒரே தவறுக்கு வெவ்வேறான நடவடிக்கை எடுப்பது நியாயமாகாது. இதைப்பற்றிக் குறை கூறுகிறீர்கள் என்றால், அது நியாயமானதுதான். அது நிலைமையை மிகச் சீர்கேடாக்கும். இந்த நிலைமையைச் சீர்படுத்துவதற்கு நாங்கள் நடவடிக்கை எடுத்து வருகிறோம்.

15. நுகர் பொருள்களின் விலைவாசி விவரங்களைப் புதிதாகத் தொகுப்பதற்காக அரசினால் முன்னர் நியமிக்கப்பட்ட சிறப்புக் குழுவின் அறிக்கையை ஆய்வு செய்வதற்காக நியமிக்கப்பட்ட வல்லுநர், சென்னைப் பல்கலைக் கழகப் பொருளாதாரத் துறைத் தலைவர், பேராசிரியர் டாக்டர் வி. சண்முகசுந்தரம் அவர்களது அறிக்கை அரசிற்குக் கிடைத்துள்ளது. இந்த அறிக்கை இப்போது பரிசீலனை செய்யப்பட்டு வருகிறது. மாநிலத் தொழிலாளர் ஆலோசனை வாரியம் அடுத்த முறை கூடும் போது அதன்முன் இந்த அறிக்கை வைக்கப்படும்.

16. பொறியியல் தொழிலுக்கான மத்திய ஊதிய வாரியம் செய்த பரிவுரைகள் இம்மாநிலத்தில் உள்ள 304 பொறியியல் பிரிவுகளுக்குப் பொருந்துகின்றன. அவற்றிலே 215 பிரிவுகள் தங்கள் தொழிலாளர்கட்கு இடைக்கால ஊதிய இடர் உதவியை வழங்கவில்லை என்பதைக் காணத் தமிழக அரசு வருந்துகிறது. இந்த உதவியைப் பெறுவதற்கு உரிமையுள்ள 65,901 தொழிலாளர்களிலே 48,838 தொழிலாளர்கள் இவ்வுதவியைப் பெறவில்லை. பொறியியல் பிரிவுகள் தத்தம் தொழிலாளர்களுக்கு இந்த இடைக்கால உதவியைத் தயக்கமின்றி வழங்கச் செய்வதில் இம்மாநில அரசு திட்டவட்டமான நடவடிக்கை எடுத்துள்ளது. இம்மாநிலத்தில் உள்ள தொழில் பிரிவுகள் இவ்வகையில் ஒத்துழைக்க வேண்டுமெனக் கேட்டுக்கொண்டு, அப்பிரிவுகளுக்கு 28—6—1967-ல் குறிப்பொன்று அனுப்பப்பட்டது. அரசு எடுத்துக்கொண்ட இம்முயற்சியின் பலனாகச் சில தொழிற் பிரிவுகள் இந்த இடைக்கால உதவியைத்

தங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க நடவடிக்கை எடுத்து வருவதாகத் தெரிகிறது. தோல் தொழிற்சாலைகளும், தோல் பொருள் தொழிற்சாலைகளும், ஊதிய வாரியத்தின் பரிவுரைகளை நிறைவேற்றுவதை உறுதிப்படுத்துவதற்கு இவ்வண்ணமே நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டுள்ளன.

17. தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ உதவி அளிப்பதைப் பொறுத்த வரையில் ஆயிரத்துக்கு மேற்படாத தொழிலாளர்களைக் கொண்ட தொழிலிடங்களில் மருத்துவ உதவித் திட்டத்தை இந்த ஆண்டு இறுதிக்குள் செயலுக்குக் கொண்டுவருவதென அரசு முடிவு செய்துள்ளது. மருத்துவர்களும் மருத்துவத் துணைப் பணியாளர்களும் போதிய எண்ணிக்கையில் இல்லாமையினால், அரசாங்கத் தொழிலாளர் காப்புறுதித் திட்டத்தின்கீழ் மருத்துவ நன்மைகளை சென்னை மாநகரிலும், கோயம்புத்தூரிலும், மதுரையிலும் காப்புறுதி செய்துள்ளவர்களின் குடும்பத்தினருக்கு இதுவரை நீட்டிக்க இயலவில்லை. இப்போது போதிய எண்ணிக்கையில் மருத்துவர்கள் கிடைப்பர் என்ற உறுதி இருப்பதால், சென்னை மாநகரில் உள்ள இத்தகைய குடும்பத்தினரை 1967 அக்டோபர் திங்களுக்குள் இத்திட்டத்தின்கீழ் கொண்டுவர அரசு கருதியுள்ளது.

18. இறுதியாக உள்ளம் மகிழ முடியாதவகையில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் முனைந்துள்ள முற்றுகை (gherao) பற்றிக் கூற விரும்புகிறேன். தொழில் சங்கங்களில் தொழிலாளர் உறவுகளில் வன்முறைகள் கையாளப்படுவதை இம்மாநில அரசு ஏற்கனவே ஐயத்திற்கு இடமின்றிக் கண்டித்துள்ளது. "முற்றுகை" சட்டத்திற்குப் புறம்பானதாகும். அது முறையான தொழிற்சங்க நடவடிக்கை ஆகாது. என்றாலும் தொழிலாளர் பிணக்குகளை இம்மாநில அரசு வெறும் சட்டம் ஒழுங்கு குறித்த பிரச்சினையாகமட்டும் கருதாது என்பதையும் ஈண்டுக் கூற விரும்புகிறேன். "முற்றுகையை" இந்த அரசு பொறுக்காது, அவ்வாறே தொழில் அதிபர்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களையும், உடன்படிக்கைகளையும் தீர்ப்புகளையும் ஊதிய வாரியத்தின் பரிவுரைகளையும் மீறி நடப்பதையும் அரசு பொறுக்காது.

வாய்மையே வெல்லும்
TRUTH ALONE TRIUMPHS